

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bekerja merupakan usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mendapatkan penghasilan agar dapat memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Menurut Ketentuan Umum yang tertuang dalam Pasal 1 Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyatakan:<sup>1</sup>

“Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional”.

Di dunia kerja perselisihan kerap terjadi antara Perusahaan/Pengusaha dengan Pkerjanya sering kali menimbulkan kerugian dalam berbagai macam bentuk seperti perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan maupun ketidaksesuaian antara pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan:<sup>2</sup>

“Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

<sup>2</sup> Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Sebagaimana yang diatur didalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: Perselisihan hak; Perselisihan kepentingan; Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>3</sup>

Undang Undang Dasar 1945 pada Pasal 27 ayat (2) sudah menjamin setiap warga negaranya berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak atas dasar kemanusiaan. Hal tersebut memuat pengakuan dan jaminan bagi semua warga Negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi manusia.

Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja disebut dengan istilah Persetujuan Perburuhan yaitu persetujuan pihak yang satu (buruh) mengikatkan dirinya untuk dibawah perintahnya pihak yang lain (pengusaha) untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>4</sup> Berkenaan dengan jenis perjanjian kerja, berdasarkan Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 bahwa Perjanjian Kerja dapat dibuat (diperjanjian) untuk Waktu Tertentu atau untuk Waktu Tidak Tertentu. Dengan demikian 2 (dua) macam jenis perjanjian kerja yang menandai terjadinya hubungan kerja (*employment relation*) yaitu: Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).<sup>5</sup>

<sup>3</sup> Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>4</sup> Subekti. R. R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, 1996, Pasal 1601a. 4

<sup>5</sup> Pasal 56 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) merupakan salah satu jenis perjanjian kerja yang lazim dipakai pengusaha/perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja/buruh melalui hubungan kerja.<sup>6</sup> PKWT sering kali menjadi kontroversi dan pro-kontra di kalangan pekerja dengan pengusaha. Hal ini berkaitan dengan kriteria apa yang termasuk dalam PKWT dan bagaimana peraturannya terhadap para pekerja/buruh yang termasuk PKWT.

Di dalam bidang Perselisihan Hubungan Industrial terdapat perkara antara para pekerja (Santoso) dan 9 (sembilan) orang lainnya yang bekerja di PT. ALPHA KENCANA SEJAHTERA. Berdasarkan putusan perkara Pdt. Sus- PHI/291/2020/PN-Jkt Pst Santoso dan teman-teman lainnya mengaku bahwa Perusahaan tidak memenuhi hak-hak nya serta melakukan PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) secara sepihak. Alasannya dikarenakan belum ada proyek baru, pembayaran *owner* yang terlambat dan ada proyek dimana sang *owner* belum melunasi proyek serta dikarenakan adanya Covid-19. Para pekerja juga menuntut hak-hak mereka antara lain terkait PHK yaitu pesangon, penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dan THR Keagamaan namun PT. ALPHA KENCANA SEJAHTERA menolak.

Dalam permohonan, Pemohon menjelaskan bahwa secara umum pasal *a quo* mengatur tentang PKWT yang penyelesaiannya didasarkan pada dua keadaan, yaitu jangka waktu selesai atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pemohon kemudian menjelaskan norma yang mengatur tentang hal serupa pada UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang

---

<sup>6</sup> Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, Penulis akan membahas permasalahan tersebut dengan penelitian dan penulisan skripsi mengenai pertimbangan Majelis Hakim yang menetapkan putusan terhadap para pekerja PKWT yang di PHK yang diberi judul **ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERKAIT PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA SEPIHAK (Putusan: Pdt.Sus-PHI No. 291/2020/PN Jkt Pst).**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka Penulis dapat merumuskan permasalahan dalam rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang ter- PHK secara sepihak?
2. Bagaimana Pertimbangan Majelis Hakim yang menetapkan putusan terhadap para pekerja PKWT yang ter-PHK berdasarkan putusan perkara Pdt.Sus-PHI 291/2020/PN Jkt Pst?
3. Bagaimana jaminan hak terhadap PKWT yang ter-PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan?

## C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial terhadap para pekerja yang terikat dalam Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja secara sepihak.
- b. Untuk mengetahui dan mempelajari hasil dari pertimbangan Majelis Hakim yang menetapkan Putusan terhadap para pekerja PKWT yang terkena PHK berdasarkan putusan perkara Pdt. Sus-PHI 291/2020/PN Jkt Pst.
- c. Untuk mengetahui penjaminan hak terhadap para pekerja PKWT yang terkena PHK menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan yang telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 dan Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

### 2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, baik dalam segi manfaat teoritis maupun dari segi manfaat praktis.

#### a. Manfaat Teoritis

Dalam segi manfaat teoritis diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis sendiri sebagai media menambah wawasan dan pengetahuan terhadap

hukum, terutama hukum perkawinan dan hukum perkawinan campuran. Kemudian hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat berguna bagi masyarakat luas sebagai bahan bacaan untuk menambah wawasan serta pengetahuan para pembaca dalam hal hukum Ketenagkerjaan yang berlaku di Indonesia.

#### **b. Manfaat Praktis**

Dalam segi manfaat praktis penulis berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi para penegak hukum, terutama para Hakim yang menjadi kunci utama dalam memutuskan masalah-masalah Perjanjian Kerja di Indonesia. Tapi tidak menutup juga penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi penegak hukum lainnya seperti Kuasa Hukum, yang diharapkan semoga penelitian ini dapat dijadikan dasar-dasar argumen bagi para Kuasa Hukum dalam mengajukan permohonan Kepastian Perjanjian Kerja di Indonesia.

### **D. Kerangka Teori dan Kerangka Konseptual**

#### **1. Kerangka Teori**

##### **a. Teori Keadilan**

Dalam pembentukan perundang-undangan, terkandung asas utama agar tercipta suatu kejelasan aturan hukum, asas tersebut adalah kepastian hukum. Gustav Radbruch menjelaskan dalam hukum terhadap 3 nilai dasar, yaitu: (1) Keadilan (*Gerechtigkeit*); (2) Kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*); dan (3) Kepastian Hukum (*Rechtssicherheit*).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 45.

Asas kepastian hukum sendiri dalam konteks pidana berarti adanya hukuman yang diatur dengan jelas dalam suatu aturan perundang-undangan bagi para pelaku tindak kejahatan. Sedangkan dalam konteks perdata yang dimaksud dengan kepastian hukum sendiri adalah adanya payung hukum (peraturan) yang jelas bagi setiap kegiatan orang-orangan yang dimana dalam kegiatan tersebut dapat menimbulkan hubungan hukum (hak dan kewajiban para pihak). Secara singkatnya kepastian hukum adalah bahwa terdapat kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat, guna mencegah salah tafsir. Kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret.<sup>8</sup> Keberadaan asas kepastian hukum merupakan sebuah bentuk perlindungan bagi yustisiabel (pencari keadilan) terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>9</sup>

Kepastian Hukum sangat diperlukan dalam kehidupan masyarakat, agar masyarakat tau mana yang salah dan benar dalam kacamata hukum, serta mana yang diizinkan oleh hukum dan yang tidak diizinkan oleh hukum yang berlaku. Tanpa kepastian hukum akan terjadi kekacauan baik dalam kehidupan masyarakat secara langsung, maupun terhadap putusan-putusan hakim yang dapat berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Sehingga dengan demikian kepastian hukum menunjuk kepada

---

<sup>8</sup> Van Apeldoorn, 1990, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kedua puluh empat, Jakarta: Pradnya Paramita, terjemahan oleh Oetarid Sadino. hlm. 24-25.

<sup>9</sup> Sudikno Mertokusumo, 1993, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti: Bandung, hlm. 2.

pemberlakuan hukum yang jelas, tetap dan konsisten dimana pelaksanaannya tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif.<sup>10</sup>

Ada empat hal yang berkaitan dengan makna kepastian hukum. Pertama, hukum itu positif artinya adalah perundang-undangan (*gesetzliches recht*). Kedua, bahwa hukum itu didasarkan pada fakta (*tatsachen*) bukan suatu rumusan mengenai penilaian yang nanti akan dilakukan oleh hakim, seperti kemauan baik atau kesopanan. Ketiga, fakta itu harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping juga mudah di aplikasikan. Keempat, hukum positif itu tidak boleh sering diubah-ubah.<sup>11</sup>

#### b. Teori Hierarki Peraturan Perundang-undangan

Teori Hierarki menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan tersusun secara hierarkis atau berjenjang dari atas sampai kebawah seperti anak tangga. Adolf Merkl dalam teorinya *das doppelte rechstanilitz* menyatakan bahwa norma hukum memiliki 2 (dua) wajah. *Pertama*, norma hukum keatas, dimana ia bersumber dan berdasar pada norma diatasnya. *Kedua*, norma hukum kebawah, dimana ia juga menjadi dasar dan menjadi sumber bagi norma hukum dibawahnya. Dalam pengertian ini, maka norma hukum memiliki masa berlaku (*rechtskracht*) yang relatif

---

<sup>10</sup> R. Tony Prayogo, 2016, *Penerapan Asas Kepastian Hukum Dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Hak Uji Materiil Dan Dalam Peraturan Mahkamah Konstitusi Nomor 06/Pmk/2005 Tentang Pedoman Beracara Dalam Pengujian Undang-Undang*, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Volume 13, Nomor 2, hlm.194.

<sup>11</sup> Sajipto Rahardjo, 2006, *Hukum Dalam Jagat Ketertiban*, Jakarta: UKI Press, hlm. 135.



karena masa berlakunya suatu norma hukum tergantung pada norma hukum di atasnya, sehingga apabila norma hukum di atasnya dihapus atau dicabut, maka norma hukum yang berada dibawahnya juga terhapus atau tercabut.<sup>12</sup>

Di Indonesia teori hierarki diterapkan didalam hukum positif yang berlaku di Indonesia. Penerapan teori hierarki dapat dilihat pada Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Pasal 7 ayat (1) menyatakan susunan atau urutan tata aturan perundang-undangan di Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>13</sup>

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- 3) Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- 4) Peraturan Pemerintah;
- 5) Peraturan Presiden;
- 6) Peraturan Daerah Provinsi;
- 7) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Kemudian pada Pasal 7 ayat (2) Undang-undang nomor 12 Tahun 2011 semakin menegaskan tentang teori hierarki yang diadopsi oleh Indonesia

---

<sup>12</sup> Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Dasar dan Cara Pembentukannya*, Yogyakarta: Kanisius, 1998, hal. 25.

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, sebagaimana diubah berdasarkan UU 13 Tahun 2022.

dengan bunyi “Kekuatan hukum Peraturan Perundang-undangan sesuai dengan hierarki sebagaimana dimaksud pada ayat 1”<sup>14</sup>

Ni'matul Huda menjelaskan “Peraturan daerah tidak boleh bertentangan dengan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tingkatannya” atau dalam hal UUD ada ungkapan “*the supreme law of the land*”<sup>15</sup>

## 2. Kerangka Konseptual

### a. Tinjauan Perselisihan Hubungan Industrial

Terdapat beberapa istilah mengenai Perselisihan Hubungan Industrial yang terdapat dalam: Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Dari tiga kemungkinan tersebut hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini merujuk menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 22 *juncto* Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 1.

<sup>14</sup>Ibid.

<sup>15</sup> Ni'matul Huda, *Negara Hukum Demokrasi dan Judicial Review*, Cetakan Pertama Yogyakarta: UII Press, 2005, hlm.48.

Jenis perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari sudut subjek hukumnya diantara dua jenis perselisihan hubungan industrial yaitu: (a) Subjek hukum pengusaha, (b) Subjek hukum buruh.

Perselisihan hubungan industrial dalam huruf (a) terdiri atas: i) perselisihan hak, ii) perselisihan kepentingan dan iii) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan dalam huruf (b) hanya ada satu yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

#### **b. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT)**

Merujuk pada Undang-Undang yang mendefinisikan PKWT sebagai suatu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu tertuang dalam Pasal 1 angka 1 Kepmenakertrans No. Kep 100/Men/VI/2004.

PKWT merupakan perjanjian kerja yang diperjanjikan antara pekerja/buruh dengan pengusaha (dalam hubungan kerja) guna melaksanakan pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, baik yang diperjanjikan untuk suatu jangka waktu tertentu maupun untuk suatu “paket” pekerjaan tertentu.<sup>16</sup>

Menurut Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

---

<sup>16</sup> Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kep-100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (vide Pasal 1 angka 1 juncto Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

Menurut Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang No. 13/2003, yakni:

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dengan demikian, kalau suatu pekerjaan termasuk dalam kategori ciri-ciri tersebut (khususnya pekerjaan yang sifatnya terus menerus, tidak terputus-putus, atau tidak dibatasi oleh waktu), maka tenaga kerja yang di-*hire* tidak boleh diperjanjikan melalui PKWT.

### c. Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu:

1. Tidak ada kesesuaian pendapat;
2. Pengakhiran hubungan kerja;
3. Dilakukan oleh salah satu pihak.

Menurut Kresal konsep pemutusan hubungan kerja akan ditetapkan oleh hukum dan kontrak kerja akan diakhiri jika:

1. Berakhirnya periode yang disimpulkan
2. Kematian pekerja
3. Kesepakatan bersama
4. Mencapai usia tertentu atau dengan memenuhi syarat untuk pensiun, dan
5. Jika seorang karyawan sementara ketidakmampuan untuk bekerja.

Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan/buruh tidak lagi bekerja atau diberhentikan oleh instansi. Pemutusan hubungan kerja ini dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bila hubungan kerja diteruskan.

Faktor pemutusan hubungan kerja dari suatu instansi disebabkan oleh: (1) karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, (2) disiplin/perilaku yang kurang baik, (3) melanggar peraturan dari instansi, (4) tidak dapat bekerja sama sehingga terjadi konflik dengan pekerja lain, (5) melakukan tindakan amoral dari instansi, (6) usia lanjut, (7) dan sakit yang berkepanjangan.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu proses atau kegiatan ilmiah guna mencari, mengumpulkan, menganalisis, dan kemudian menyimpulkan data berdasarkan metode-metode tertentu untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Menurut

Soerjono Soekanto penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada analisis dan konstruksi yang dilakukan secara sistematis, metodologis dan konsisten dan bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran sebagai salah satu manifestasi keinginan manusia untuk mengetahui apa yang sedang dihadapinya.<sup>17</sup>

Penelitian hukum dalam artian dapat disimpulkan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada cara, sistematika dan pemikiran tertentu yang bermaksud untuk mengidentifikasi satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya.<sup>18</sup> Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, atau dapat disebut juga sebagai penelitian kepustakaan. Disebut penelitian kepustakaan karena penelitian ini akan banyak menggunakan data-data dari kepustakaan maupun dari produk-produk hukum tertulis. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup>Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press, 1986, hlm.3.

<sup>18</sup> Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Cet 3, Jakarta: Kencana, 2020, hlm. 43.

<sup>19</sup>Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada, 2010, hlm.35.

## 2. Metode Pendekatan

Dalam melakukan sebuah penelitian haruslah memiliki suatu metode pendekatan, adapun metode pendekatan yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis-normatif. Pendekatan yuridis-normatif dilakukan dengan cara mengadakan penelusuran terhadap produk-produk hukum yang berlaku serta literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti dan pendekatan kasus Putusan Nomor 291 Pdt.Sus- PHI/2020/PN. Jakarta Pusat.

## 3. Analisis Data

Guna mendukung keabsahan suatu penelitian, tentu saja diperlukan data-data yang dapat dibuktikan secara ilmiah serta autentik. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sumber data sekunder dengan bahan-bahan hukum seperti bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

## 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan studi kepustakaan (*Library Reseaarch*) terhadap bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Setelah bahan-bahan dikumpulkan kemudian akan dipelajari, dikaji, dianalisis, dan disimpulkan serta mengutip bagian-bagian yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

### a) Bahan Hukum Primer

Menurut Peter Mahmud Marzuki Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang diurut berdasarkan hierarki yang

berlaku.<sup>20</sup> Peraturan perundang-undangan maupun peraturan tertulis lainnya yang digunakan oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
  2. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
  3. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  4. Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
  5. Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
- b) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan-bahan yang memberikan penjelasan lebih lanjut dari bahan hukum primer maupun yang mendukung bahan-bahan hukum primer seperti hasil penelitian, buku, jurnal, skripsi, tesis, disertasi, pendapat ahli-ahli hukum yang berpengaruh, dan yurisprudensi.

- c) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang bersifat komplementer dan berupa petunjuk bagi bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Bahan

---

<sup>20</sup> Ibid, hal. 141.



Hukum Tersier terdiri dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Surat Kabar, Kamus Hukum, dan Internet.

#### 5. Teknis Analisis Data

Dalam penelitian ini keseluruhan data yang telah dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif. Analisis kualitatif ini akan dikemukakan dalam bentuk uraian yang sistematis dan terstruktur dengan cara menjelaskan hubungan antara berbagai jenis data yang telah didapatkan. Selanjutnya semua data yang telah didapat tersebut diseleksi dan diolah, kemudian dianalisis secara deskriptif sehingga selain dapat menggambarkan dan mengungkapkan, diharapkan akan memberikan solusi atas permasalahan yang ada dalam penelitian ini.

